



L'obligation de signaler les cas d'inconduite

Un principe de base : l'intérêt du public

En matière de processus disciplinaire réglementaire, le concept d'« intérêt du public » porte sur deux aspects principaux :

1. il faut protéger les élèves contre les personnes titulaires d'un certificat d'enseignement qui leur font subir (intentionnellement ou non) des sévices d'ordre physique, émotionnel ou sexuel;
2. les personnes titulaires d'un certificat d'enseignement ne peuvent se conduire – pendant l'exercice de leurs fonctions ou en dehors de celui-ci – de manière à trahir ou à réduire la confiance que le public accorde au corps enseignant ou au système scolaire.

Mesures réglementaires et mesures disciplinaires

Dans l'un ou l'autre des cas d'inconduite suivants, des mesures réglementaires **s'imposent** même si des mesures disciplinaires ont déjà été prises par l'employeur :

- le comportement allégué porte sur des sévices, des abus ou l'exploitation d'ordre physique, émotionnel ou sexuel qu'une personne titulaire d'un certificat d'enseignement fait subir à un élève;
- le comportement allégué remet en question l'intégrité du corps enseignant ou du système scolaire, ou va à l'encontre de valeurs fondamentales du système scolaire – même si aucun élève ne subit de sévices directement.

Une règle simple : dans le doute, mieux vaut signaler le cas. Laissez au commissaire le soin de décider s'il s'agit d'une question de réglementation ou non.

Les districts scolaires doivent signaler :

- les suspensions ou congédiements;
- les mesures disciplinaires pour les cas d'inconduite suivants :
 - les sévices d'ordre physique infligés à un élève ou à un mineur;
 - les cas d'exploitation ou d'abus sexuels dont est victime un élève ou un mineur;
 - les sévices importants d'ordre émotionnel infligés à un élève ou à un mineur;
- une démission, s'il est dans l'« intérêt du public » de la signaler;
- les problèmes de conduite ou de compétence qui sont considérés comme étant contraires aux « normes de certification », s'il est dans l'intérêt du public de les signaler.
- Voici ce qui est dans l'« intérêt du public » :
 - les lettres d'attentes ou de directives;
 - les problèmes de santé mentale;
 - les rapports insatisfaisants;
 - les arrestations à la suite d'un acte criminel.

Votre obligation de signaler les cas d'inconduite

L'article 38 du *Teachers Act* (loi sur les enseignants) stipule que la personne titulaire d'un certificat d'enseignement **doit** fournir rapidement au commissaire un rapport écrit et signé si elle a des raisons de croire qu'une autre personne titulaire d'un certificat d'enseignement se conduit de l'une ou l'autre des façons suivantes :

- (a) inflige à un élève des sévices d'ordre physique;
- (b) soumet un élève à une exploitation ou à des abus sexuels;
- (c) inflige à un élève d'importants sévices d'ordre émotionnel.

Cette exigence est **non négociable** et s'applique même si les renseignements sur lesquels s'appuie la personne sont confidentiels. Font exception à cette règle les renseignements donnés par un client à un avocat et les renseignements confidentiels qu'une autre loi interdit de divulguer.

Conséquences de toute inconduite professionnelle

Les personnes titulaires d'un certificat d'enseignement peuvent faire face aux conséquences de leurs actes ou à des sanctions à plus d'un niveau pour la même inconduite :

- organisme professionnel de réglementation;
- droit criminel;
- droit civil;
- employeur;
- niveau personnel.

Quel type d'inconduite entraîne des sanctions?

- Les fautes professionnelles
- Tout comportement inconvenant pour une personne titulaire d'un certificat d'enseignement
- L'incompétence
- L'incapacité

Signalements : processus suivi par la Professional Conduct Unit (PCU)

- Le processus est amorcé au moment où le district ou l'autorité scolaire fait un signalement ou lorsqu'un membre du public présente une plainte concernant la conduite ou la compétence d'une personne titulaire d'un certificat d'enseignement.
- Le signalement est transmis à l'agent d'évaluation de la PCU, qui veille à établir la compétence de la PCU en la matière et qui vérifie si le signalement respecte les critères du *Teachers Act*.
- La personne titulaire du certificat d'enseignement est informée du signalement, et la PCU procède à toutes les autres notifications nécessaires.
- Dans le cas d'une plainte présentée par un membre du public, la PCU peut, à l'étape de l'enregistrement de la plainte et suivant les directives du commissaire, demander aux districts ou autorités scolaires certains renseignements en lien avec la plainte.
- Une fois les renseignements nécessaires obtenus, un résumé du dossier est préparé pour être évalué par le commissaire.

Évaluation initiale du dossier par le commissaire

Le commissaire évalue les renseignements obtenus. Par la suite, il peut :

- ne prendre aucune mesure et justifier sa décision;
- amorcer une enquête;
- présenter ou accepter une entente entre les deux parties;
- lancer une assignation à comparaître, laquelle pourrait mener à une audience.

Mesures disciplinaires justifiées

Le problème peut être résolu par une audience disciplinaire ou par une entente entre les parties. Plusieurs options sont possibles si la personne titulaire d'un certificat d'enseignement est reconnue coupable :

- une réprimande;
- une suspension du certificat;
- l'imposition de limites ou de conditions quant à l'utilisation du certificat;
- la résiliation du certificat.

Les décisions disciplinaires sont rendues publiques afin de montrer au public que les éducateurs qui ne respectent pas les normes de la profession sont tenus responsables de leurs actes.

Audiences disciplinaires

Les membres du comité d'audience déterminent trois choses.

- Le comportement allégué s'est-il véritablement produit?
- Si c'est le cas, ce comportement est-il contraire aux normes de conduite ou de compétences?
- Si c'est le cas, quelle est la peine appropriée?

Manquement aux normes et inaptitude à subir un procès

Si le directeur de la Certification rejette la requête pour cause de manquement aux normes (critères non respectés) ou d'inaptitude, le demandeur peut inviter le directeur à reconsidérer la question. Si le rejet est maintenu, le demandeur peut porter sa requête en appel devant le commissaire. Deux options s'offrent alors au commissaire : rejeter l'appel ou en faire renvoi à une audience.

Normes d'exercice de la profession enseignante en Colombie-Britannique

1. Les membres de la profession enseignante tiennent à ce que tous les élèves réussissent, ils se soucient de leur bien-être et agissent au mieux de leurs intérêts.
2. Les membres de la profession enseignante agissent de manière éthique et préservent l'intégrité, la crédibilité et la réputation de leur profession.
3. Les membres de la profession enseignante possèdent et appliquent des connaissances sur le développement et l'épanouissement des élèves.
4. Les membres de la profession enseignante valorisent la participation et l'aide des parents, tuteurs, familles et communautés aux activités scolaires.
5. Les membres de la profession enseignante mettent en œuvre des pratiques de planification, d'instruction, d'évaluation et de compte rendu efficaces pour créer un milieu d'apprentissage et de développement empreint de respect et ouvert à tous les élèves.
6. Les membres de la profession enseignante font preuve d'une grande culture de base et d'une bonne maîtrise des disciplines qu'ils enseignent.
7. Les membres de la profession enseignante pratiquent le perfectionnement professionnel.
8. Les membres de la profession enseignante contribuent à la profession.
9. Les membres de la profession enseignante respectent et valorisent l'histoire des Premières Nations, des Inuits et des Métis au Canada ainsi que les répercussions du passé sur le présent et sur l'avenir. Les membres de la profession enseignante jouent un rôle positif dans la recherche de la vérité, la réconciliation et la guérison. Les membres de la profession enseignante cultivent une meilleure compréhension des formes de connaissance et d'existence, de l'histoire et de la culture des Premières Nations, des Inuits et des Métis.

Professional Conduct Unit

Ministère de l'Éducation et des Services à la petite enfance
201-828 8E AV O

Vancouver (C.-B.) V5Z 1E2 Canada

gov.bc.ca/commissioner-for-teacher-regulation

604 775-4870 (région de Vancouver)

Ligne sans frais 1 800 555-3684

(Canada et les États-Unis)



Aide que peut apporter le Professional Conduct Unit aux employeurs dans les affaires d'inconduite professionnelle

Le Professional Conduct Unit a pour mandat d'administrer les questions de certification et de discipline se rapportant aux personnes titulaires d'un certificat d'enseignement et œuvrant dans les écoles publiques et indépendantes du système scolaire. En vertu du *Teachers Act*, la PCU s'appuie sur deux principes fondamentaux : le caractère prépondérant de l'intérêt public et la transparence.

Dans cette optique, lorsqu'un employeur veut des renseignements sur une personne titulaire d'un certificat d'enseignement ou d'une permission intérimaire et accusée d'avoir commis une infraction criminelle ou faisant l'objet d'une plainte auprès de la PCU, il doit savoir que la PCU est limitée par certaines restrictions quant à sa capacité à divulguer les faits qui sont portés à sa connaissance.

| Aide offerte par la PCU aux employeurs | |
|--|--|
| Restrictions auxquelles est soumis la PCU | Aide que peut apporter la PCU |
| <ul style="list-style-type: none">• La PCU doit respecter certaines limites en ce qui concerne le type de renseignements qu'il peut divulguer pour les raisons suivantes :• il est lié par des protocoles d'entente avec les forces policières locales et provinciales, ce qui l'empêche de divulguer des renseignements à des tiers, y compris les employeurs;• la <i>Freedom of Information and Protection of Privacy Act</i> (loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée) limite le type de renseignements qu'il peut divulguer à un tiers, y compris aux employeurs;• il est limité par ses propres processus. Il ne peut divulguer des renseignements qui pourraient sérieusement entraver ses processus d'évaluation et d'enquête. | <ul style="list-style-type: none">• Lorsqu'il apprend qu'une personne titulaire d'un certificat d'enseignement est accusée d'un acte criminel ou fait l'objet d'une plainte, la PCU peut en informer les autorités du district scolaire ou de l'école indépendante où est employée la personne en question. Dans les deux situations, le commissaire doit procéder à une évaluation préliminaire et aviser l'employeur de son intention de différer sa décision, d'enquêter ou de suspendre la procédure.• La PCU peut diriger l'employeur vers d'autres sources de renseignements pertinents concernant la mise en accusation ou l'enquête (apparaissant dans la section Court Services du site Web du Ministry of Justice (ministère de la Justice).• Si la PCU estime qu'il y a un risque pour les enfants ou que les allégations ou accusations sont graves, le commissaire peut imposer une suspension provisoire à la personne titulaire d'un certificat d'enseignement.• Si la personne titulaire d'un certificat d'enseignement est suspendue, le commissaire doit l'en aviser, ainsi que son employeur; la suspension doit être affichée dans le registre public en ligne.• Si le commissaire décide de ne prendre aucune autre mesure à la suite du rapport de l'employeur, il doit transmettre par écrit ses raisons à l'employeur. |